

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa  
privada en Lima Metropolitana

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Bachiller Diego Alonso Navarro La Torre

Lima-Perú

2017

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres Nelly y Paúl, quienes estuvieron siempre a mi lado apoyándome de muchas maneras para poder alcanzar mis sueños, sin ellos nada de esto sería posible. A mi hermana Lucero, por siempre animarme. A ti Alexandra, por brindarme tu apoyo y cariño. Gracias a ustedes he llegado hasta aquí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y a mis profesores, por siempre orientarme a seguir esta hermosa carrera.

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Directiva N° 003-FPsyTS.-2016 de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, presento ante ustedes mi trabajo de investigación denominado “Nivel de Felicidad en colaboradores de producción en una empresa privada de Lima Metropolitana” con el fin de optar por el título profesional de licenciado en psicología bajo la modalidad de Suficiencia Profesional 2017.

Por lo que, señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

Bachiller Diego Alonso Navarro La Torre

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice de Tablas	ix
Índice de Figura	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>CAPÍTULO I: Planteamiento del problema</b>	<b>15</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1 Objetivos generales	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4. Justificación e importancia	18
<b>CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20

2.1.2.	Antecedentes nacionales	<b>22</b>
2.2.	Bases teóricas	<b>25</b>
2.2.1.	Felicidad	<b>25</b>
2.2.2.	Definiciones relacionadas a la felicidad	<b>25</b>
2.2.2.1.	Definición de la felicidad en la antigua Grecia	<b>26</b>
2.2.2.2.	Definiciones contemporáneas sobre felicidad	<b>27</b>
2.2.3.	Teorías relacionadas a la felicidad	<b>30</b>
2.2.3.1.	Psicología positiva	<b>30</b>
2.2.3.2.	Modelo Perma de Martin Seligman	<b>32</b>
2.2.3.3.	Flow o flujo de Csikszentmihalyi	<b>34</b>
2.2.3.4.	Modelo de Hackman y Oldham	<b>34</b>
2.2.3.5.	Teoría piramidal de la autorrealización	<b>36</b>
2.2.4.	Factores que asocian a la felicidad	<b>37</b>
2.2.4.1.	Felicidad asociada a la edad	<b>37</b>
2.2.4.2.	Felicidad asociada al sexo	<b>38</b>
2.2.4.3.	Felicidad asociada al desarrollo profesional	<b>38</b>
2.2.4.4.	Felicidad asociada a la autoeficacia	<b>38</b>
2.2.4.5.	Felicidad asociada al salario	<b>39</b>
2.2.5.	Dimensiones de la escala de felicidad	<b>40</b>
2.2.5.1.	Sentido positivo a la vida	<b>40</b>
2.2.5.2.	Satisfacción con la vida	<b>41</b>
2.2.5.3.	Realización personal	<b>41</b>
2.2.5.4.	Alegría de vivir	<b>41</b>

2.3.	Definición conceptual	42
<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>		<b>43</b>
3.1.	Tipo y enfoque	43
3.2.	Diseño de investigación	43
3.3.	Población y muestra	43
3.3.1.	Población	43
3.3.2.	Muestra	44
3.4.	Identificación de la variable y su operacionalización	45
3.5.	Técnica e instrumentos de evaluación y diagnóstico	46
3.5.1.	Técnica	46
3.5.2.	Instrumento de evaluación	46
<b>CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados</b>		<b>48</b>
4.1.	Procesamiento de los resultados	48
4.2.	Presentación de los resultados	48
4.3.	Análisis y discusión de datos	54
4.4.	Conclusiones	56
4.5.	Recomendaciones	57
<b>CAPÍTULO V: Intervención</b>		<b>58</b>
5.1.	Diseño del programa	58
5.2.	Justificación del problema	59
5.3.	Establecimiento de objetivos	53
5.4.	Sector al que se dirige	65
5.5.	Establecimiento de conductas problemas/metás	65

5.6.	Metodología de la intervención	66
5.7.	Instrumentos/material a utilizar	67
5.8.	Cronograma	67
<b>Referencias bibliográficas</b>		<b>73</b>
<b>Anexos</b>		<b>76</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia		77
Anexo 2. Escala de felicidad		79
Anexo 3. Carta de aceptación para la aplicación de la investigación		80
Anexo 4. Baremos de calificación		81
Anexo 5. Confiabilidad		82
Anexo 6. Fotos		83



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de operacionalización de la variable felicidad	45
Tabla 2: Dimensiones de la escala de felicidad	47
Tabla 3: Resultados de media aritmética, valor mínimo y máximo	48
Tabla 4: Nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción	49
Tabla 5: Dimensión 1 Sentido positivo de la vida	50
Tabla 6: Dimensión 2 Satisfacción con la vida	51
Tabla 7: Dimensión 3 Realización personal	52
Tabla 8: Dimensión 4 Alegría de vivir	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Adaptado del Modelo PERMA de Martin Seligman	32
Figura 2: Distribución porcentual del nivel general de felicidad	49
Figura 3: Distribución porcentual del nivel de sentido positivo de la vida	50
Figura 4: Distribución porcentual del nivel de satisfacción con la vida	51
Figura 5: Distribución porcentual del nivel de realización personal	52
Figura 6: Dimensión porcentual del nivel de alegría de vivir	53

## RESUMEN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo. El objetivo general fue conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana. La muestra de evaluación estuvo conformada por 50 colaboradores del turno de la mañana entre 35 hombres y 15 mujeres. La prueba que se utilizó fue la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Los resultados obtenidos arrojaron que el 28% de los colaboradores presentaron un nivel medio de felicidad. Así mismo, entre las dimensiones evaluadas por la escala se encontró que el 44% obtuvo un nivel bajo en realización personal demandando un trabajo de desarrollo a través de un programa de intervención en los cuales se exponen 8 sesiones para poder afianzar dicho factor en el grupo de trabajo.

**Palabras clave:** *Felicidad, Nivel de felicidad, Colaboradores de producción, Escala de felicidad, Realización personal.*

## **ABSTRACT**

The present investigation is of non-experimental quantitative nature of descriptive type. The general objective was to know what is the happiness level of the collaborators of the production area of a private company in Metropolitan Lima. The evaluation sample consisted of 50 employees from the morning shift between 35 men and 15 women. The test that was used was the Lima Happiness Scale (Alarcon, 2006). The results obtained showed that 28% of the collaborators presented an average level of happiness. Also among the dimensions evaluated by the scale, it was found that 44% had a low level of personal fulfillment demanding a development work through an intervention program in which 8 sessions are exposed to be able to strengthen said factor in the group of work.

**Keywords:** *Happiness, Happiness level, Production collaborators, Happiness scale, Personal fulfillment.*

## INTRODUCCIÓN

La felicidad es una condición natural que cada persona experimenta de diversas maneras. Son muchos los conceptos que podemos obtener sobre esta variable, así como también al logro y vivencia de la misma. La felicidad es normalmente considerada como una finalidad de vida para el ser humano en la que se experimenta sentimientos positivos, alegría y satisfacción. Entendida de esta manera, la evaluación de la felicidad nos brinda un aspecto importante para poder entender el comportamiento humano, siendo aplicada en muchas disciplinas de trabajo de la psicología.

La presente investigación se realizó en el ámbito organizacional, considerando el hecho de que los colaboradores entregan la mayor parte de su tiempo y energía al momento de llevar a cabo sus funciones en la empresa, así también como su actitud la cual se ve reflejada en su rendimiento y en los objetivos que alcanza en conjunto con su centro de labores. Se consideró importante dado que la empresa no se encarga de promover actividades que puedan generar en los colaboradores emociones positivas dentro de su trabajo, siendo un aspecto importante para poder favorecer la felicidad entre ellos, originando de esta manera una baja producción y sentimientos de monotonía lo que conllevaría a un bajo rendimiento a nivel organizacional. Cabe mencionar que la empresa solicitó mantener el anonimato con respecto a los resultados presentados.

Ante lo explicado, el presente trabajo de investigación está conformado por capítulos y subcapítulos donde se expondrán los antecedentes, teorías y resultados, así como el programa de intervención.

En el capítulo I, se explica el planteamiento del problema, del cual se planteó el objetivo general, como también los objetivos específicos. De la misma manera se encuentran la justificación e importancia de la investigación.

Por otro lado, el capítulo II muestra el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de investigación con respecto a la variable estudiada tanto nacional como internacional. En el siguiente subcapítulo, se muestra las bases teóricas,

detallando las teorías que promovieron la investigación con respecto a la felicidad, así como al instrumento de evaluación.

Siguiendo con el capítulo III, se señala la metodología de investigación usada, el diseño, así también como la muestra que se utilizó para evaluar y demás.

En el capítulo IV, se podrá encontrar los resultados obtenidos de la investigación realizada, así como las conclusiones, discusión y recomendaciones que se han formulado con la obtención del mismo.

Y finalizando se encuentra el capítulo V, donde se explica detalladamente el programa de intervención que se planteó para poder promover y afianzar la felicidad en el grupo de trabajo evaluado. Así mismo, se complementa con las referencias bibliográficas y los anexos donde se presentan la matriz de consistencia, el instrumento utilizado y los documentos de validación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

Según una investigación realizada por la consultora multinacional Chiumento (2007) se halló que el factor predominante en el logro de la felicidad en los colaboradores del Reino Unido no era el aspecto salarial, ni los horarios, sino la amistad y compañerismo que puedan experimentar dentro de su centro de labores. Del mismo modo, hallaron también que cuantos más años tenga trabajando un colaborador en la misma compañía, mayor será su porcentaje de infelicidad e insatisfacción. En base a lo explicado, el 82% de los colaboradores que se encuentran trabajando por hasta 2 años o menos se consideran felices, mientras que este indicador disminuye al 76% cuando estos indican que llevan trabajando en la misma compañía por 10 o más años ininterrumpidamente.

Eguiluz (2017), en un artículo publicado en el diario “Tikitakas” de España, dio a conocer los resultados del Ranking global de felicidad divulgados por la ONU, donde se explica que Noruega es el país más feliz del mundo en la actualidad, debido a que dicho país se encuentra reforzando políticas de salud pública y reducción de pobreza a través de la creación de nuevos puestos de trabajo, así como al hecho de considerar la cantidad de ingresos que gana cada colaborador noruego para poder sustentar su familia moderadamente. En segundo lugar se encuentra Dinamarca seguido de Islandia y Suiza encabezando el top 5, siendo países que también promueven el empleo, inclusión y promoción de la salud mental en sus habitantes.

El Word Happiness Report, ente responsable de medir la felicidad a nivel mundial en base a seis criterios como la esperanza de vida, percepción de corrupción, PBI per cápita, libre decisión, soporte social y generosidad, dio a conocer que Perú se encuentra en el puesto 55 en un grupo de 156 países que también fueron parte de la investigación en 2013. Por otro lado, dentro de los países que conforman América del Sur, Perú obtuvo el último lugar en felicidad después de Venezuela en el puesto 20, Brasil en el puesto 24, Chile en el puesto 28, Argentina ocupando el puesto 29, Colombia en el puesto 35, seguido de Uruguay en el puesto 37, Ecuador en el puesto 49, Bolivia en el puesto 50 y por ultimo Paraguay en el puesto 54 como el país más feliz. (Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública, 2013).

Con respecto a la felicidad organizacional en el Perú, Trabajando.com (2014) presentó los resultados obtenidos de una encuesta que llevaron a cabo en el año 2014 a 2.350 personas a nivel nacional de diferentes empresas. Los resultados obtenidos, arrojaron que el 83% de los peruanos evaluados, indicaron que no son felices en su centro de trabajo, en cambio sólo el 17% indicó lo contrario sintiéndose cómodos en la empresa que laboran. Así mismo, de acuerdo a la pregunta que señalaba el hecho de que si tener un trabajo es requisito determinante para ser feliz, el 67% de os encuestados respondieron que si es importante pero no un aspecto determinante, por otro lado el 27% respondió rotundamente que si a diferencia del 6% que indicaron su baja influencia en la obtención de la felicidad.

Ante la pregunta que refería si según el cargo y salario, la felicidad de la persona aumenta, encontraron que el 91% de los encuestados respondieron que serían más felices si es que tuvieran su propio negocio, para que de esta manera puedan organizar más su tiempo y dediquen un tiempo adicional a lo que más les gusta, actividades de ocio, o inclusive a realizar actividades que le demanden mayor interés que el hecho de pertenecer a una empresa y encontrarse inmersos en el cumplimiento de un horario rígido, un ambiente de trabajo poco amigable y jefes que no tengan la capacidad de liderazgo.



Por otro lado, se encontró que solo el 9% de los evaluados afirmaron que tendrían demasiadas responsabilidades y mayor presión familiar, dado que no contarían con un salario mensual sino en base al esfuerzo que realicen. Cabe mencionar que la empresa en la cual se ha realizado la presente investigación, no cuenta en la actualidad con un departamento psicológico que pueda intervenir en temas que demanden atención tales como el clima laboral, satisfacción, nivel de felicidad, etc. Sin embargo, la falta de compañerismo entre los colaboradores ha venido generando un ambiente monótono donde las interacciones son pobres, es por ello que si no se interviene en estos aspectos, la empresa no logrará cubrir sus objetivos de distribución trazados diariamente lo que les generara pérdida económica y retraso. Y en cuanto a los colaboradores se evidenciarán altas deserciones y ausentismo.

Teniendo en cuenta este pronóstico, se decidió evaluar al equipo del área de producción para poder exponer resultados y medidas de acción ante los jefes inmediatos, así como al área de recursos humanos para poder contar con su apertura y aprobación en la aplicación de nuevas estrategias que favorezcan al bienestar y satisfacción del equipo de trabajo, así como también a la calidad del servicio que ofrece la empresa a nivel nacional en el rubro de distribución y ventas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de felicidad que presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de sentido positivo de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de realización personal de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de alegría de vivir de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivos Generales:**

Determinar el nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- Identificar el nivel de sentido positivo de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.
- Precisar el nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.
- Identificar el nivel de realización personal de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana
- Precisar el nivel de alegría de vivir de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.

### **1.4 Justificación e importancia**

La presente investigación tiene por finalidad evaluar la felicidad en el equipo de colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana para conocer si se encuentran satisfechos con su trabajo o no, dado que cuanto mayor sea el nivel de felicidad que posean los colaboradores en su trabajo o inclusive al momento de realizar las funciones propias de su puesto, se podrán alcanzar mayores índices de productividad, favoreciendo así los ingresos y resultados de la organización, así como también al desarrollo un equipo sólido de trabajo donde cada colaborador se pueda sentir cómodo

e identificado hacia la organización y las metas que comparten en común. (Seligman, 2002).

Es por ello que al evaluar y medir el nivel de felicidad, permitirán elaborar estrategias que favorezcan el bienestar y satisfacción de los colaboradores en la empresa, siendo este aspecto evaluativo en la actualidad la clave más importante de las organizaciones para poder atraer y retener el talento, donde muchas veces el factor económico o los horarios establecidos no son un requisito indispensable para la elección de un trabajo, sino más bien un aspecto que queda en segundo lugar priorizando un ambiente de trabajo armonioso, cooperativo y que se interese por la comodidad que tengan los empleados en la realización de sus actividades así como al reconocimiento de su esfuerzo y dedicación.

En relación a esto, Posada y Aguilar (2012) señalaron la importancia que tiene para los colaboradores el hecho de que la empresa a la cual prestan servicios se esfuerce por llevar a cabo actividades o estrategias que potencien el equipo humano de trabajo, para que de esta manera se pueda favorecer su comodidad al momento de realizar su jornada laboral, y también la identificación hacia la empresa, para que de esta manera cada uno de ellos se sientan valorados y conozcan que su trabajo es reconocido y de suma importancia para poder alcanzar los objetivos planteados tanto laborales como personales.

Es así que los resultados de la presente investigación brindarán un panorama a las organizaciones en cuanto a la importancia que tiene el hecho de evaluar el nivel de felicidad de sus colaboradores, y conocer cuan satisfechos y realizados se sienten brindando sus servicios en la misma, dado que los resultados e intervención que aquí se presentan podrán ser tomados en cuenta a fin de generar un cambio a nivel organizacional y al buen funcionamiento de las empresas peruanas, así como también a potenciar la calidad del ambiente de trabajo y oportunidades que puedan brindar a los colaboradores.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

#### **2.1. Antecedentes de investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

La Fundación Adecco (2015) llevo a cabo una investigación a una muestra de 2400 ciudadanos españoles a través de una encuesta que elaboraron sobre la importancia de alcanzar la felicidad en los centros de trabajo. Hallaron que los aspectos más valorados por los encuestados fueron el hecho de ser parte de un ambiente de trabajo amigable donde puedan desempeñar sus labores cómodamente y expresar sus ideas de mejora, por otro lado también se conoció que la cantidad del salario que reciben es un aspecto importante a considerar aunque a segundo plano, y por último lo referente a la flexibilidad en los horarios que la empresa brinde para poder emplear el tiempo restante en poder compartir con su familia, o en realizar algún pasatiempo.

Encontraron también que 6 de cada 10 colaboradores consideran que las empresas en las cuales se encuentran laborando, no invierten en políticas de bienestar y satisfacción laboral, pero si en estrategias para poder aumentar más su producción y rendimiento, dejando de lado el aspecto personal y motivacional para llevar a cabo dichas actividades. Así mismo, señalaron que 6 de cada 10 trabajadores estarían dispuestos a renunciar a una parte importante de su salario, a cambio de poder experimentar mayor felicidad y alegría al momento de realizar sus jornadas laborales, dado que es el lugar en el que pasan el mayor tiempo del día, para poder compensar en cierta manera la felicidad que puedan gozar en su casa o haciendo lo que más les gusta.

Posada y Aguilar (2012), llevaron a cabo una investigación en México donde buscaron conocer en qué medida la permanencia de un colaborador

en una misma empresa, es un factor determinante en el logro de su felicidad. Hallaron que el tiempo de permanencia si es un aspecto importante para poder alcanzar un desarrollo laboral pleno, teniendo en cuenta a su vez que la organización a la que prestan servicios deba establecer actividades para lograr un ambiente de trabajo que incentive el compañerismo y el trabajo en equipo, así como también a reforzar el compromiso que presentan los colaboradores al momento de realizar sus actividades para que de esta manera se puedan lograr cambios tanto para el colaborador como para la empresa.

Del mismo modo, hallaron también que los estudiantes universitarios también ocupan varias horas de estudio y trabajo en su institución, viéndose influenciados notablemente por su reglamento y cultura organizacional. Los resultados encontraron diferencias entre los estudiantes que pertenecen a los ciclos superiores desde el 7° al 10°, en comparación a los que se encuentran cursando los ciclos iniciales como el 1° al 4°. Concluyendo que el nivel de felicidad de las personas que se encuentran cursando más de 7 cuatrimestres en la universidad es mayor a la de aquellos que llevan cuatro o menos, debido a que los estudiantes que avanzan en su carrera tienden a aumentar su felicidad debido a las satisfacciones que la misma les brinda.

Demostraron también que los aspectos emocionales positivos como la admiración, alegría o gratitud no han sido abordados a lo largo de la historia de los estudios científicos en el ámbito psicológico organizacional, predominando un paradigma más orientado hacia la racionalidad. Así, la experiencia del trabajo se representa a través de conceptos razonados y objetivos, como lo testifican las descripciones de las tareas que desempeña un colaborador, los perfiles y requisitos que demanda un puesto, al igual que los indicadores de productividad y gestión que dejando de lado ciertos aspectos que influyen considerablemente en el

cumplimiento de dichas variables racionales, tales como el aspecto psicológico de la persona.

Vera, Celis y Córdova (2011), adaptaron la escala de felicidad subjetiva en población chilena. En su primer estudio participaron 300 personas para hallar la confiabilidad y validez de constructo, obteniendo un alfa de .78 y estabilidad temporal de .61, así como una estructura factorialmente pura. En el segundo estudio participaron 779 personas con rasgos etarios, hallando que la confiabilidad estuvo entre .73 y .87, así como una estructura factorialmente pura. Las correlaciones entre la escala de felicidad subjetiva y los instrumentos utilizados para evaluar validez convergente y divergente fueron evaluadas a través del Inventario de depresión de Beck (BDI), Cuestionario de los cinco grandes (BFI), y Cuestionario de optimismo disposicional (LOT-R), siendo significativas.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En un artículo publicado en el diario “El Comercio”, Costa (2015) dio a conocer que el Perú ocupó el puesto 58 en el Ranking Global de Felicidad, siendo este un puntaje bajo en comparación a otros. Nuestro país tuvo puntajes similares a los de otros países de América Latina en los aspectos de percepción de libertad para tomar decisiones, falta de corrupción y generosidad, en los que obtuvo una baja calificación por sobre las demás, demostrando que existen problemas en cuanto a la libertad que tienen las personas para poder dar a conocer su opinión o exigir justicia, demostrando que el Perú como sociedad no fomenta oportunidades para todos por igual, generando en ellos sentimientos de desesperanza e infelicidad.

Sin embargo, también se conoció que Perú solamente superó en nivel de felicidad a tres países centroamericanos como República Dominicana la cual se ubicó en el puesto 98, Honduras en el puesto 105 y por último Haití que obtuvo el último puesto siendo considerado como el país más

infeliz de América ocupando el puesto 119. En este Ranking de Felicidad, cabe mencionar que los países que obtuvieron un mayor nivel de felicidad fueron Suiza, Islandia, Dinamarca, Noruega, Canadá, Finlandia, Holanda, Suecia, Australia y Nueva Zelanda, ocupando el top 10 de los países más felices del mundo, esto reflejado en su cultura, educación y en sus políticas para promover la salud psicológica en sus habitantes.

De acuerdo con una investigación realizada por Raúl Guzmán (2010), quien aplicó la escala de felicidad en una muestra de la Población económicamente activa (PEA) de la ciudad de Arequipa, encontró que los trabajadores dependientes es decir los que se encuentran trabajando en una empresa, mostraban mayores índices de felicidad dado que indicaban que poseían un sueldo estable y pagos fijos sin demora, beneficios laborales y reconocimiento a sus actividades, siendo evidenciadas cuando la empresa llevaba a cabo jornadas de trabajo en equipo los fines de semana, actividades de integración y familiar, lo que les generaba en ellos sentirse felices y comprometidos a realizar su trabajo de la mejor manera.

Sin embargo, las personas evaluadas que indicaron ser trabajadores independientes como recientes empresarios, mercaderistas, empleadas del hogar y desempleados que se desempeñaban en realizar algunos trabajos eventuales, señalaron que no se sentían felices trabajando de esa manera dado que no contaban con un lugar estable de trabajo, ni mucho menos un sueldo fijo y beneficios según ley, ya que este se veía influenciado por el esfuerzo y persistencia que le pongan al momento de realizar sus jornadas, es decir se esforzaban más que un colaborador dependiente con menos salario y más horas de trabajo. Es por ello el resultado obtenido de su investigación, la cual arrojó una correlación moderada entre la felicidad y satisfacción con el trabajo.

Alarcón (2006) desarrolló una escala factorial para medir la felicidad. Fue aplicada a 709 estudiantes universitarios entre hombres y mujeres de 20 a 30 años en la ciudad de Lima. Los resultados indicaron una elevada

consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach=.916). La validez convergente se obtuvo a través de correlaciones entre los puntajes de felicidad y las dimensiones del inventario de personalidad de Eysenck, donde halló una correlación positiva y significativa entre felicidad y extraversión ( $r=.378$ ;  $p<.01$ ), con la dimensión de neuroticismo fue negativa y significativa ( $r=-.450$ ;  $p<.01$ ). Por otro lado, entre felicidad y afectos positivos fue positiva y significativa ( $r=.48$ ;  $p<.01$ ) y en los afectos negativos la correlación fue negativa y significativa ( $r=-.51$ ;  $p<.01$ ).

La validez de constructo se estableció a través del análisis factorial, el análisis de componentes principales y el método de rotación varimax, con los cuales se logró extraer 4 dimensiones de evaluación que conforman la escala de felicidad, los cuales son el sentido positivo de la vida relacionado a mantener una actitud positiva frente a las adversidades, satisfacción con la vida, realización personal concerniente a lo que la persona ha alcanzado o logrado y por último la alegría de vivir, que refiere al hecho de experimentar emociones positivas, las cuales generen en la persona sentimientos de alegría y disfrute con las que podrá responder de manera positiva a las experiencias que acontecen diariamente.

Como señala Alarcón (2000), existen relaciones entre la felicidad y algunas variables sociodemográficas tales como el género, edad, estado matrimonial, ingreso económico, recursos materiales, existiendo una continua interacción entre estas. En cuanto a la relación de felicidad y estado matrimonial, sus estudios hallaron que el factor más predominante de felicidad conyugal es la calidad del matrimonio, y que el neuroticismo y ciertos factores étnicos influyen negativamente sobre la calidad del mismo. Por otro lado, las personas de mayor edad indicaron ser más felices, y más aún si se encontraban casadas esto dado a que se sentían realizadas con sus parejas y por consecuencia afirmaban sentirse felices.



## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Felicidad**

La felicidad es un tema que en los últimos años ha tomado mayor atención e importancia por parte de la psicología. Esta se entiende como un proceso que posee como característica principal el hecho de ser dinámica, ya que es generada por diferentes situaciones que intervienen o acontecen en la persona, que a su vez provocarían respuestas positivas, generándole así una sensación de bienestar, alegría y satisfacción al momento de experimentarla. En ese sentido, dichas condiciones pueden ser de tipo orgánicas considerando el género, la edad, el estado de salud, como también aspectos psicológicos que incluyen rasgos de personalidad, nivel de autoestima, valores e inclusive creencias socioculturales.

Por lo mismo al intentar buscar una definición exacta acerca de lo que podría significar la felicidad, se suelen encontrar muchas definiciones diferentes y que varían según el enfoque psicológico de quien se encuentra investigándola, las cuales han despertado la curiosidad por encontrar si es que existe una causa universal que provoque la felicidad en las personas, por lo que en búsqueda de la misma se han desarrollado diversas escalas e inclusive psicoterapias para medirla y trabajarla durante los últimos años, las cuales tras reiteradas prácticas han permitido conocer a mayor amplitud de qué manera una persona puede experimentar la felicidad, reconocerla y hacerla parte de su propio estilo de vida. (Alarcón, 2000).

### **2.2.2. Teorías relacionadas a la felicidad**

A continuación se presentaran las siguientes definiciones de felicidad

### **2.2.2.1 Definición de felicidad en la antigua Grecia**

Dado que la investigación científica sobre felicidad es de tiempos recientes, la reflexión filosófica en torno a ella se remonta a la antigüedad clásica del mundo griego y ha continuado a través de los siglos, estableciendo diversas maneras para poder entenderla, definirla y sobre todo experimentarla. Es así que se ha intentado explicar si la felicidad es connatural o no al ser humano y de qué modo cuanto bien hace experimentar la felicidad a las personas. El tema de la felicidad siempre ha tenido un valor especial como objetivo de vida para los seres humanos, idealizándola al punto en que la perciben esquiva y difícil de alcanzar o en caso contrario, que solo ciertas personas pueden tener el privilegio de experimentarla.

En la antigua Grecia surgió el concepto filosófico del eudemonismo, siendo una transliteración griega del concepto de bienestar, la cual postulaba que la única e importante finalidad de vida del ser humano es poder alcanzar y disfrutar de la felicidad dado que es un bien supremo. Aristóteles afirmó que la felicidad era la finalidad natural de la existencia humana y a la que toda persona aspira buscar, poseer o experimentar en algún momento de su vida, sin embargo también comentó que esta se encuentra influenciada por situaciones o factores externos a la uno mismo, el cual debe de brindarle un sentido ya sea positivo o negativo, para que de esta manera pueda experimentar o no dicha sensación y así poder ser buenos.

Epicuro afirmó que a la felicidad y la dicha no la propician la cantidad de riquezas o bienes que se puedan poseer, ni mucho menos la dignidad de podamos obtener de nuestras ocupaciones o responsabilidades, tampoco cargos importantes sobre los demás, sino más bien sólo la ausencia de sufrimiento. Es decir, la ausencia de emociones negativas nos permitirá vivir la felicidad, por ello la

importancia según ellos de obrar bienamente para poder alcanzar ese estado. Estas afirmaciones llevaron a plantear a un grupo de filósofos antiguos y contemporáneos la necesidad de buscar cuales eran los medios para poder alcanzar y experimentar la felicidad plenamente. (Margot, 2007).

#### **2.2.2.2 Definiciones contemporáneas sobre felicidad**

Csikszentmihalyi (2000) afirmó que la felicidad no es mera consecuencia ni tampoco se puede originar a través de efectos del azar o coincidencias que puedan acontecer esporádicamente en un momento o situación dada, sino más bien a la capacidad de interpretación que la persona brinde a dichas situaciones ya sea de manera negativa o positiva. Csikszentmihalyi menciona que la felicidad es una sensación que solo se puede experimentar de manera interna, así quienes logran desarrollar su autocontrol y aprenden a evaluar de manera positiva las situaciones cotidianas, se encontrarán aptas para poder experimentar y vivir dependiendo de ellos mismos, una vida llena de satisfacciones, siendo lo más cercano a lo que se podría considerar como felicidad.

Maslow (2006, como se citó en Bustamante y Morillo, 2012) definía a las personas felices como aquellas que se integraban y adaptaban a las situaciones desconocidas con facilidad, adaptándose de manera casi inmediata y elaborando estrategias que le permitan sobrellevar de la mejor manera dichas circunstancias, o incluso también a las que hacían frente a las situaciones adversas teniendo en la mayoría de ocasiones una respuesta o solución efectiva para poder resolverla, así como aquellos que luchaban por salir adelante utilizando toda su capacidad intelectual y emocional en mayor intensidad con el fin de obtener un funcionamiento que a presente y futuro les genere confianza y seguridad para poder

atravesar las mismas o diferentes situaciones, generando en ellos una actitud positiva hacia la vida.

Por otro lado Haidt (2006), comentó que las personas felices logran alcanzar el éxito más rápido que otras porque son más atractivas e interesantes para el mercado laboral y empresas competitivas, y esto dado por el simple hecho de que estas cuentan con emociones positivas reflejadas en actitud, perseverancia y un trato amigable, los cuales les motivan incluso a invertir su tiempo y energía en actividades que le puedan ser encomendadas favoreciendo a un buen rendimiento de la empresa y a la fidelidad y compromiso del colaborador.

Para llegar a esta conclusión, señaló que son tres aspectos importantes que se deben entrelazar e interactuar entre sí para que el colaborador pueda experimentar dichas emociones positivas en su vida laboral, las cuales son el sentido de utilidad y valoración que la persona pueda percibir en su centro de trabajo, es decir el reconocimiento de su esfuerzo, por otro lado se encuentra la dimensión moral que presenta el colaborador basada en la confianza que este pueda transmitir y en la justicia que pueda impartir al momento de realizar sus funciones o inclusive al ejercer un puesto que demande mayor responsabilidad, y por ultimo su perspectiva de progreso o desarrollo personal, la cual se encuentra ligada a su actitud y compromiso.

Según el autor, trabajar en estos tres aspectos logrará que los colaboradores puedan sentirse cómodos, felices y realizados en su trabajo, siempre y cuando estos sientan que están realizando actividades de gran calidad que produzca algo útil para la empresa y los demás, es por ello incluso importante remarcar la relevancia de las funciones que realiza en su puesto de trabajo para que sienta que su compromiso está siendo valorado totalmente, para que de esta

manera estos tres aspectos intervenidos puedan generar crecimiento y desarrollo tanto para la persona como para la empresa, a expensas de que esta promueva actividades donde el colaborador conozca los resultados de su esfuerzo.

Es así que su concepto sobre felicidad, estaría sujeta a dos aspectos importantes para poder entender su origen y desarrollo. En primera instancia, sostiene que la felicidad posee un sentido hedonista tal como lo postulo Aristóteles, afirmando que la felicidad se puede experimentar si se ha conseguido algo deseado o un bien, siendo una experiencia momentánea. Y el otro segundo aspecto propone que la felicidad no depende de factores o situaciones ajenas a la persona, sino más bien a procesos internos, siendo subjetiva explicada debido al hecho de que es la persona quien le brinda un significado a las situaciones que le rodea, ya sea de manera constructiva y positiva, o por el contrario, un malestar.

Padrós (2012) considera que para poder vivenciar la felicidad no es necesario recurrir a ciertos aspectos externos sino más bien, esta tiene relación con la percepción interna que le pueda brindar una persona a una situación específica es decir la conciencia de la realidad. Logrando un estado en el que la mente se encuentre en total calma para gozarla, para ello comenta que es de suma importancia, cesar de toda actividad cuando sea necesario, retornando con a su estado inicial, para que de esta manera la persona pueda experimentar una sensación de bienestar y alegría.

Según Alarcón (2009), define a la felicidad como un estado de satisfacción relativamente duradero, que vive una persona al poseer un bien deseado. Es decir, existe un factor subjetivo sumamente relevante para poder alcanzar la felicidad, en el que interactúan elementos tanto cognitivos como afectivos positivos, siendo estos últimos los que generalmente dan pie a experimentar la sensación de

felicidad, la cual se puede evidenciar a través de un abrazo, un saludo, un logro de algún ser querido, salir a pasear con la familia, etc. Es decir, experiencias gratificantes que promuevan sentimientos agradables o emociones positivas que se vivan internamente generando expresiones de alegría o buen humor, experimentando felicidad y armonía.

Así mismo, indica que la felicidad es un estado momentáneo que posee relativa duración, más no un rasgo propio de la persona, razón por la cual señala que dicha experiencia suele ser temporal, siendo duradera pero también al mismo tiempo perecible, es decir cuenta con un principio y un fin. Por otro lado, también comenta que la felicidad es originada por la obtención de un bien anhelado, siendo que ese objeto o situación alcanzada sea el desencadenante para que la persona pueda experimentar dicha sensación, por lo mismo esta suele ser una respuesta consumista que se expresa y evidencia a través de conductas que reflejen placer, alegría o satisfacción al momento de experimentarla, en cambio si no logramos obtener lo que deseamos o buscamos se podría experimentar sensaciones negativas como lo son el desagrado, la ira, tristeza o frustración

### **2.2.3. Teorías relacionadas a la felicidad**

#### **2.2.3.1. Psicología positiva**

La psicología positiva se encarga del estudio científico de las bases que desarrollan el bienestar y la felicidad, así como de las fortalezas y virtudes del ser humano. Su principal objetivo es potenciar en las personas aspectos tales como el ser agradecido, el optimismo, así como también a conocer las competencias y conocimientos que ayudarían a vivir la vida de una manera realizada y que nos genere satisfacción, evitando así las emociones negativas que nos alejan de alcanzar la felicidad. Desde la perspectiva de la

psicología positiva, la felicidad se encuentra comprendida por varios elementos como lo son el aspecto sensorial y emocional, incluyendo a estas la recopilación de experiencias placenteras y emociones positivas como lo son la alegría y placer.

Del mismo modo también se considera como factor importante el componente cognitivo, que refiere a cómo evaluamos nuestra vida y qué tan satisfechos estamos con ella así como a la interpretación y evaluación que le damos a la misma y a las vivencias cotidianas, y por último se encuentra el sentido de vida, que explica el hecho de conocer y asumir que nuestra vida tiene un propósito y que debemos trabajar para poder alcanzarlo, a través de metas u objetivos personales. Desde el origen de la psicología positiva hasta la actualidad, son muchas las áreas de investigación e intervención relacionada a esta, como lo puede ser la felicidad, los valores, la resiliencia, el sentido del humor, las emociones positivas, etc.

Entonces, cabe mencionar que la psicología positiva es también conocida como una ciencia aplicada, cuya función principal es promover el óptimo funcionamiento de algunos procesos psicológicos que permitirán alcanzar a la persona una vida feliz, los cuales comprenden las experiencias subjetivas, así como los rasgos positivos que pueda tener una persona al momento de darle un sentido a una situación cotidiana y finalmente las virtudes cívicas. Estos aspectos se pueden trabajar de manera tanto personal como grupal y por lo mismo se entiende la necesidad de crear escalas que puedan medir con validez y confiabilidad, el estado de una conducta antes y después de una intervención para evidenciar los resultados obtenidos. (Alarcón, 2009).

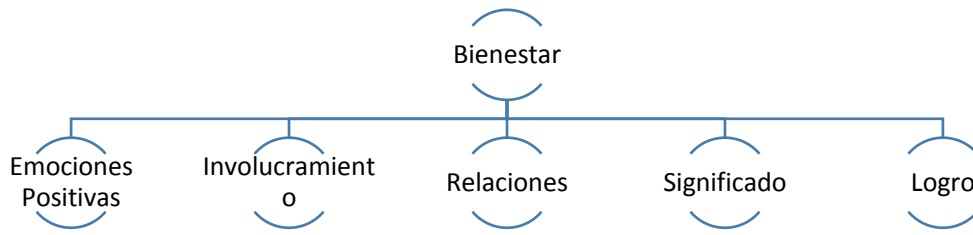
### **2.2.3.2. Modelo PERMA de Martin Seligman**

Seligman (2002, como se citó en Segura y Ramos, 2009) comentó que la base de la psicología positiva es el bienestar y que el objeto de estudio deja de ser la satisfacción con la vida para ser ahora el trabajar en estrategias que afiancen el desarrollo personal de cada persona, sosteniendo de esta manera que dicha variable está constituida por cinco elementos que conforman lo que definió como el modelo PERMA:

- Emociones positivas (Positive emotions): Trata sobre las emociones positivas que experimentamos diariamente ante cualquier situación. Mientras mayor sea el número de dichas emociones, mayor será nuestra sensación de bienestar.
- Involucramiento (Engagement): Tiene que ver con la capacidad de involucrarse de manera positiva en los actos cotidianos aunque estos parezcan molestos o difíciles. El hecho de poder salir airoso o triunfante aumentará nuestro bienestar.
- Relaciones (Relationship): Refiere a saber manejar las interacciones con otros de manera adecuada y asertiva sin ofender ni generar conflicto.
- Significado (Meaning): Saber que estamos llevando a cabo acciones que tengan un significado relevante tales como un trabajo de suma responsabilidad que nos generará un reconocimiento, nos generará una mayor sensación de satisfacción y bienestar.



- Logro (Relationship): Sentir que se pueden hacer las cosas es un primer paso, pero realizarlas o terminarlás aunque demanden esfuerzo o teniendo las situaciones en contra, tiene una mayor repercusión positiva en nuestro desarrollo personal.



*Figura 1: Modelo PERMA. Adaptado de Seligman (2002, como se citó en Segura y Ramos, 2009)*

De esta manera, Seligman demostró que existen tres vías fundamentales por las cuales las personas podrían alcanzar la felicidad, siendo primeramente la vida placentera, la cual corresponde a reforzar y mantener emociones positivas, mientras que a su vez disminuyan las negativas con respecto al pasado, presente y futuro, lo que podría generar en la persona ansiedad o preocupación. La vida comprometida que refiere a poner en práctica las fortalezas personales de uno mismo con la finalidad de poder desarrollar un mayor número de experiencias positivas en el día a día. Y por último la vida significativa siendo la más duradera, donde se incluye el logro de objetivos que van más allá de uno mismo. (Segura y Ramos, 2009).

#### **2.2.3.3. “Flow” o fluir de Csikszentmihalyi**

El concepto de flow traducido al español como fluir, fue desarrollado por el psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, quien lo identificó como el estado en el que la persona se encuentra totalmente inmersa a una actividad que le genera satisfacción y bienestar. Se considera que la persona se encuentra en flow cuando hace uso total de su atención en la acción que se encuentra realizando, sin importarle situaciones ajenas a ese momento o al contexto que le rodea. Suele caracterizarse por una sensación de gran libertad, gozo, compromiso y placer, durante la cual algunas sensaciones suelen ignorarse. (Csikszentmihalyi, 2000).

#### **2.2.3.4. Modelo de Hackman y Oldham**

(Hackman y Oldham, 1980 como se citó en Abello, 2013) determinaron cuáles son las condiciones laborales que permitirían a los colaboradores de una empresa alcanzar un alto grado de motivación y bienestar. Para ello, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Es necesario que el colaborador perciba su puesto como significativo, debe sentir que su trabajo es útil y valioso.
- El colaborador debe sentirse responsable por los resultados que pueda obtener de su trabajo, es decir que sienta que su rendimiento depende del esfuerzo que ponga en la realización de sus actividades.
- El colaborador debe conocer los resultados de su trabajo.

Para ello, se debería brindar lo siguiente:

- Variedad de destrezas: Refiere a que el puesto en el que se desenvuelva el colaborador demande el uso de habilidades, así como el hecho de que se fomente estrategias para la solución de problemas.

- Identidad de las tareas: El colaborador debe saber completamente cuáles son sus tareas dentro del puesto.
- Importancia de las tareas: En este aspecto, se debe mostrar al colaborador que su puesto es importante y necesario para el rendimiento de la empresa.
- Autonomía: Se refiere al grado de independencia que disfruta el colaborador al momento de realizar sus actividades laborales.
- Retroalimentación del puesto: Es este punto, especifican lo importante que es brindarle una información directa al colaborador, y del mismo modo comentarle con respecto a su rendimiento, desenvolvimiento y a los beneficios que ha brindado su esfuerzo a la empresa.

Entonces cuando un colaborador goza de un alto grado de autonomía específicamente al desarrollar las actividades que demanda su puesto, se sentirá motivado a desarrollar nuevas tareas y estrategias para poder aumentar más su rendimiento, de manera que afianzará en él la búsqueda de nuevos retos para la obtención de mayores experiencias que le brinden satisfacción, siendo a su vez un aspecto positivo para la empresa ya que podrán favorecer el desarrollo de un ambiente de trabajo que sea atractivo para el mercado laboral (Abello, 2003).

El modelo de Hackman y Oldham también indica la existencia de tres grupos de variables que intervienen internamente en la percepción de satisfacción del colaborador, siendo:

- Capacidades y conocimientos relevantes al puesto de trabajo: Que refiere al conocimiento que posee conscientemente el colaborador para llevar a cabo sus funciones en la empresa, evitando de esta manera constantes errores que puedan perjudicar su trabajo y por ende, que experimente emociones negativas.

- Intensidad de autorrealización: Basado en que solo las personas que poseen una alta necesidad de crecimiento o desarrollo personal, serán las que con más probabilidad se comprometan a realizar sus actividades de manera voluntaria, esto reflejado en trabajar horas extras, mayor minuciosidad en sus labores por el simple hecho de brindar un adecuado servicio, lo que les hace sentir bien y satisfechos.
- Satisfacción con los factores de contexto: Refiere a las recompensas, pagos o incentivos que brinde la empresa para poder mantener satisfecho e identificado al colaborador con la empresa.

Este modelo además de considerar como base de estudio la motivación interna que tenga el colaborador, también involucra aspectos como la satisfacción laboral, la disminución del ausentismo y de la rotación de personal, así como también a la calidad del desempeño que presenta cada uno de ellos hacia la realización de sus actividades. Además de estos conocimientos que propone el modelo original relacionado al rendimiento y aspectos internos de cada uno, existen en la actualidad trabajos enfocados a analizar el efecto que el diseño de Hackman y Oldham ejerce sobre otras variables de estudio, tales como el estado de salud de los colaboradores dentro de la empresa a nivel físico como psicológico. (Abello, 2003).

#### **2.2.3.5. Teoría piramidal de la autorrealización**

Segùn Maslow, los seres humanos actúan de manera piramidal en el proceso de alcanzar la realización personal. En la base se encuentran las necesidades básicas tales como beber, comer o sobrevivir. Una vez cubiertas estas primeras necesidades, la motivación se dirige al siguiente nivel, que concierne a la seguridad personal, obtener un trabajo y a mantener vínculos familiares, siendo

los de mayor importancia. En el tercer nivel, se busca alcanzar el afecto de los demás y la satisfacción sexual. Luego de ello, continúa con el cuarto nivel, donde la motivación se orienta hacia el logro del éxito o afianzar la confianza en uno mismo. Por último, en la cúspide de la pirámide estaría la realización personal o autorrealización, la cual es el objetivo principal y que generaría en la persona el sentido de satisfacción y felicidad. (Maslow, 2006).

### **2.2.3. Factores que se asocian a la felicidad**

Son diversos los factores que nos permiten experimentar la felicidad, desde una esporádica situación divertida, hasta el logro de un objetivo anhelado. Aquí se explican como la edad, el sexo, el desarrollo profesional y la autoeficacia intervienen de una manera más directa para el logro y vivencia de la felicidad.

#### **2.2.3.1. Felicidad asociada a la edad**

De acuerdo con Peiró (2001) las personas tienden a mostrar un menor grado de felicidad a medida que su edad aumenta, experimentando sensaciones de frustración dado que en algunas ocasiones no se obtiene lo deseado o esperado. Cuando se es joven, la percepción de felicidad se expresa mucho más dado que se posee libertad para tomar decisiones, así como también no presentan responsabilidades como una familia que sustentar o un trabajo que demande sacrificios. Cuando se es adulto se llega a un nivel donde ser feliz ya no depende de uno mismo, sino al hecho de experimentar factores externos como podría ser asistir a la graduación profesional de un hijo, obtener un ascenso en el trabajo, ganar más dinero, que tu equipo favorito de fútbol gane, etc.

#### **2.2.3.2. Felicidad asociada al sexo**

Alarcón (2006) llevó a cabo una investigación en estudiantes universitarios de Lima, cuya edad se encontraban comprendidas entre los 20 y 30 años, encontrando que no existen diferencias significativas entre género. Sin embargo, Torres, Moyano-Díaz y Páez (2014) realizaron una investigación en una muestra de universitarios chilenos, encontrando diferencias en cuanto a las actividades que realizan. Hallaron que las mujeres eran felices llevando a cabo actividades religiosas y de ocio que no ameriten una demasiada exposición, sino más bien mesura y delicadeza, en cambio los hombres eran felices realizando actividades extravertidas como el deporte, demostración de fuerza o competencia.

#### **2.2.3.3. Felicidad asociada al desarrollo profesional**

Posada y Aguilar (2012) hallaron que los estudiantes que se encontraban cursando los últimos ciclos de universidad eran más felices que los que estudiaban en los ciclos iniciales. Comentaron que se debía en parte a que los universitarios de los últimos ciclos estaban más seguros de su carrera y tenían proyectadas actividades a futuro, tales como la emoción de graduarse, de contar con un carrera y un trabajo donde apliquen sus años de estudios, sintiéndose útiles y favoreciendo en ellos la sensación de felicidad y a su desarrollo profesional. En cambio los universitarios de primeros ciclos aún estaban en la asimilación de la carrera que habían elegido y aún no tenían definidos planes a futuro.

#### **2.2.3.4. Felicidad asociada a la autoeficacia**

La autoeficacia es una capacidad que posee cada persona para poder generar estrategias de acción que le permitan alcanzar resultados deseados, siendo necesario para ello mantener una actitud perseverante. Esto llevará a alcanzar resultados favorables a

la persona y por lo mismo le provocará experimentar emociones positivas como el bienestar. Es así su estrés disminuirá y vivenciará un bienestar subjetivo como lo es la felicidad. Dichas emociones positivas, están basadas en los resultados obtenidos que llevarían a una persona tener éxito y ser eficaz, por lo que cada persona necesitaría un sentido de autoeficacia, y un alto nivel de felicidad que interactúen constantemente para poder enfrentarse a los problemas y obstáculos de la vida.

Así, las implicaciones que trae un bajo nivel de autoeficacia y felicidad influirán notablemente en la confianza que posea un individuo sobre sus habilidades para llevar a cabo lo que tiene planteado. Entonces un colaborador que muestre cierta inseguridad acerca de los conocimientos que posea para desempeñar una función, evidenciara poca autoeficacia y por ende poca satisfacción al realizarla, por lo que se esperaría que evada dichas situaciones en las que tenga que demostrar su capacidad centrándose más en sus defectos personales, los obstáculos que van a encontrar y todo tipo de resultados negativos, en vez de concentrarse en diseñar un plan de acción que les permita alcanzar el éxito. (Rodríguez, 2003).

#### **2.2.3.5. Felicidad asociada al salario**

Históricamente, a comienzos del siglo XX se afirmaba que los colaboradores solamente buscaban un trabajo por el simple hecho de obtener dinero, lo cual reforzó en las organizaciones la creencia de que era este aspecto lo que les motivaba de forma directa; en otras palabras, si ganaban más dinero eran más felices. En la actualidad se reconoce la relación entre el salario y la felicidad de los colaboradores, y en qué manera, esta se convierte en un apoyo importante para que pueda alcanzar su satisfacción laboral. El salario es sin dudas una variable muy importante a la hora de evaluar cuan felices están las personas en su trabajo. Sin embargo, no es

determinante que ante salarios elevados se garantice su total felicidad.

Es así que el salario, tiene valor e importancia en la medida que permita satisfacer las necesidades de los colaboradores, pero una vez que estas se encuentren cubiertas, su valor disminuirá. Se le considera entonces una recompensa de utilidad extrínseca, pues se genera dentro del trabajo y solo es útil fuera del mismo, y por lo tanto genera menos satisfacción que las recompensas intrínsecas como un reconocimiento al esfuerzo, lo que tendría un valor más importante considerando que las emociones positivas enriquecen más al logro de la felicidad laboral. (Pardo, 2017).

#### **2.2.5. Dimensiones de la Escala de Felicidad**

Sobre las dimensiones de evaluación que posee la Escala de Felicidad elaborada por Alarcón (2006), se describen de la siguiente manera:

##### **2.2.5.1. Sentido positivo de la vida**

El autor comenta que se puede experimentar la felicidad estando libre de estados depresivos profundos y teniendo sentimientos positivos tanto como para uno mismo, como para la vida. Para ello, se espera que las personas brinden respuestas de rechazo a los ítems que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, siendo su contraparte los sentimientos positivos tales como tranquilidad, realización, optimismo, demostrando así vive las experiencias necesarias para poder tener una percepción positiva sobre la vida, y para que también pueda afianzar su sentimiento de felicidad.



#### **2.2.5.2. Satisfacción con la vida**

Los ítems de este factor demuestran satisfacción por todo lo alcanzado, la sensación de estar donde se tiene que estar, o bien porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. En estos ítems, se pueden apreciar afirmaciones como “me siento satisfecho con lo que soy”, o “la vida ha sido buena conmigo”, que demostrarían estados subjetivos positivos de satisfacción por la posesión de un bien deseado.

#### **2.2.5.3. Realización personal**

Los ítems de esta dimensión expresan la vivencia de la felicidad, más no estados temporales de alegría, como los que podrían ser un buen chiste contado, un video divertido, etc. Por ejemplo, encontramos ítems como “creo que no me falta nada”, “si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. Los ítems de este factor marcan autosuficiencia, tranquilidad emocional, placidez, que direccionan a lograr el estado de felicidad.

#### **2.2.5.4. Alegría de vivir**

Los ítems que se presentan están orientados a lo maravilloso que es vivir, a demostrar lo optimista que puede ser una persona cuando las situaciones están en su contra o se tornan demasiado difíciles, generando en ella experiencias positivas de vida y estados en el que generalmente se sienta de un buen humor y perseverante ante las adversidades.

### **2.3. Definición Conceptual**

- Felicidad: “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado”. (Alarcón, 2009.p.137) Psicología de la Felicidad. Lima, Perú.
- Realización personal: “Implica el anhelo o deseo de alcanzar la plenitud interior, alcanzar objetivos trazados y sentirse satisfechos con nuestras vidas”. Maslow (2006, como se citó en Bustamante y Morillo, 2012)
- Satisfacción: “Refiere al hecho de haber llevado a cabo u obtener algo deseado, cumpliendo las expectativas de tal modo que se alcance el agrado de obtener un buen resultado”. (Rosales, 2017).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y enfoque**

Esta investigación es aplicada y de enfoque cuantitativo, teniendo procedimientos secuenciales para poder obtener información e hipótesis que permitan un accionar para poder intervenir en el fenómeno de estudio. Según Hernández, *et al* (2014) el enfoque cuantitativo se utiliza para consolidar creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.

#### **3.2. Diseño de investigación**

El presente trabajo de investigación se encuentra ceñido al tipo de diseño no experimental de corte transversal, teniendo como característica fundamental que las variables independientes al estudio no son manipuladas de una manera arbitraria ni mucho menos influidas hacia una dirección deseada; es decir, se investigan situaciones actuales y verídicas de la realidad que se desea evaluar sin alterar ningún aspecto. (Hernández *et al*, 2014).

#### **3.3. Población y muestra**

##### **3.3.1. Población**

La población estuvo conformada por 51 personas, de las cuales 36 fueron hombres y 15 mujeres mayores de 18 años, donde 50 se desempeñan como colaboradores de producción y 1 como supervisor del turno de la mañana, dentro de una empresa privada que se dedica a la distribución y ventas de herramientas en el distrito de Ate en Lima Metropolitana.

### **3.3.2. Muestra**

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. Según Vara (2012) el muestreo no probabilístico intencional está basado en los conocimientos y criterios de quien realizará la investigación. Es decir, se basa primordialmente, en la experiencia que se tenga con la población. Entre los criterios de inclusión se trabajó con todo el equipo del área de producción, siendo un total de 50 personas entre hombres y mujeres mayores de edad, que pertenecen al turno de la mañana y que aceptaron participar de la investigación.

Por otro lado, entre los criterios de exclusión se consideró no contar en la evaluación con el único supervisor del área de producción, así como también a los demás colaboradores que no son de dicha área tales como jefes inmediatos, vendedores, administrativos y gerencia.

### 3.4 Identificación de la variable y su operacionalización

Tabla 1

*Tabla de la operacionalización de la variable felicidad*

Variable	Definición Operacional	Definición Conceptual	Dimensiones	Escala
Nivel de felicidad	Escala de Felicidad de Lima	<b>Felicidad:</b> “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado”. (Alarcón, 2009.p.137).	<b>Sentido Positivo de la vida (D1)</b>	<b>Escala de Likert</b>  - Totalmente de acuerdo (5 pts.) - De acuerdo (4 pts.) - Ni acuerdo ni en desacuerdo (3 pts.) - Desacuerdo (2 pts.) - Totalmente en desacuerdo (1pts).
			Establecido por ítemes que indican depresión, fracaso, intranquilidad (26, 20, 18, 23, 22, 02,19, 17. 11, 07, 14).	
			<b>Satisfacción con la vida (D2)</b>	
			Indican satisfacción con lo alcanzado (04, 03, 05, 01, 06, 10).	
			<b>Realización personal (D3)</b>	
			Indican niveles de felicidad plena y no estados temporales del “estar feliz” (24, 21, 27, 25, 09, 08)	
			<b>Alegría de vivir (D4)</b>	
			Los ítemes señalan lo maravilloso que es vivir (12, 15, 16, 13).	

Fuente: Adaptado de Alarcón (2006)

### **3.5. Técnica e instrumentos de evaluación y diagnóstico.**

#### **3.5.1. Técnica**

La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, respetando el anonimato de los colaboradores que participaron en la muestra, pudiendo así recolectar los datos de manera individual y directa para su posterior evaluación.

#### **3.5.2. Instrumento de evaluación**

##### **Ficha Técnica: Escala de Felicidad de Lima**

Nombre Original: Escala de Felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón Napurí.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos.

Puntuación: Calificación manual.

Material: Hoja de cuestionario y calificación.

Material adicional: Lápiz 2B y goma de borrar.

Significación: Estructura factorial 4 subcomponentes.

En el cuadro siguiente se muestran las 4 dimensiones que evalúa la escala de felicidad de Lima, así como los ítems que las componen:

Tabla 2

*Dimensiones de la escala de felicidad*

Dimensión	Ítems
Dimensión 1	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23,26
Dimensión 2	01, 03, 04, 05, 06, 10
Dimensión 3	08, 09, 21, 24, 25, 27
Dimensión 4	12, 13, 15, 16

Fuente: Adaptado de Alarcón (2006)

## CAPITULO IV

### PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Procesamiento de los resultados

Posterior a la recolección de datos, se tabuló la información obtenida a una base de datos computarizada en MS Excel 2016, donde se obtuvieron frecuencias y porcentajes. Del mismo modo se aplicaron técnicas estadísticas como valor mínimo y máximo, así como también la media aritmética.

#### 4.2 Presentación de los resultados

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del instrumento:

Tabla 3

*Resultados de media aritmética, valor mínimo y máximo*

	Total	
N	Validos	50
	Perdidos	0
Media		97.22
Mínimo		65
Máximo		135

En cuanto al total de los evaluados, se obtuvieron los siguientes resultados:



Tabla 4

*Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	13	26%
Bajo	12	24%
Medio	14	28%
Alto	6	12%
Muy alto	5	10%

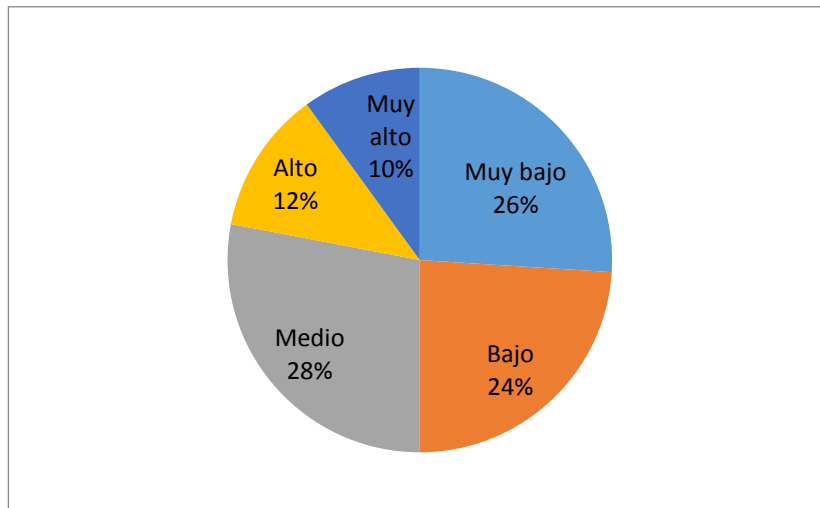


Figura 2. Distribución porcentual del nivel general de felicidad

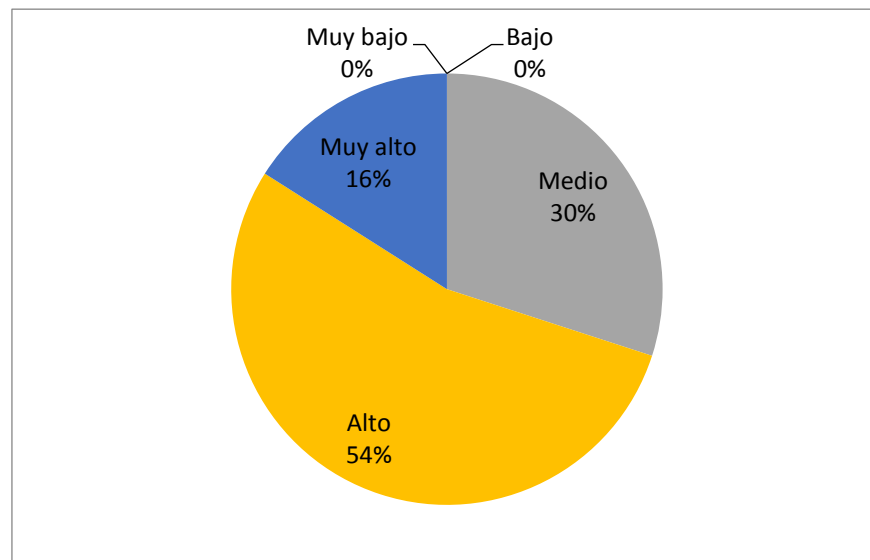
Se muestra que el 28% del equipo de colaboradores de producción presentaron un nivel medio de felicidad, el 26% un nivel muy bajo, el 24% un nivel bajo, del mismo modo el 12% presenta un nivel alto de felicidad y por último el 10% muestra un nivel muy alto de felicidad.

En cuanto a las dimensiones, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5

*Dimensión 1: Sentido positivo de la vida*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	15	30%
Alto	27	54%
Muy alto	8	16%



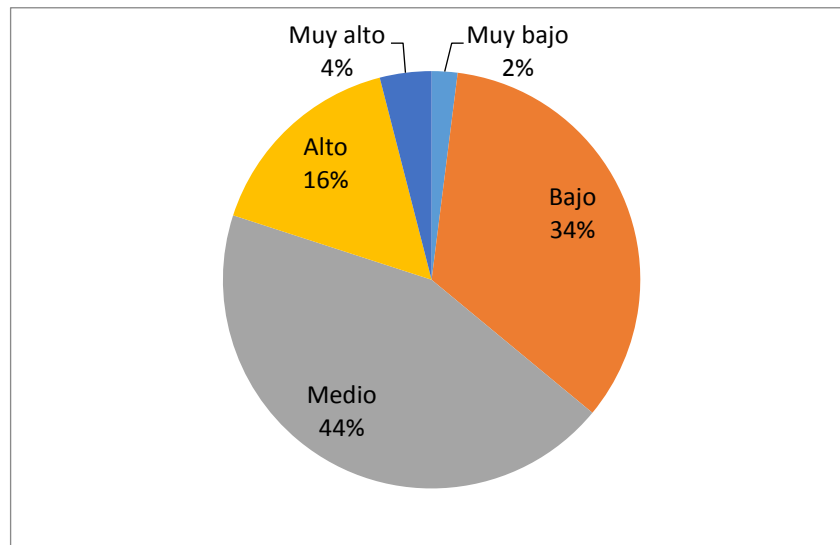
*Figura 3.* Distribución porcentual del nivel de sentido positivo de la vida

Se puede apreciar que en cuanto al nivel de sentido positivo de la vida, el equipo de colaboradores obtuvo un total de 54% demostrando poseer un nivel alto en esta dimensión, por otro lado el 30% presenta un nivel medio, el 16% un nivel muy alto, y los niveles bajo y muy bajo, presentan 0%.

Tabla 6

*Dimensión 2: Satisfacción con la vida*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	2%
Bajo	17	34%
Medio	22	44%
Alto	8	16%
Muy alto	2	4%



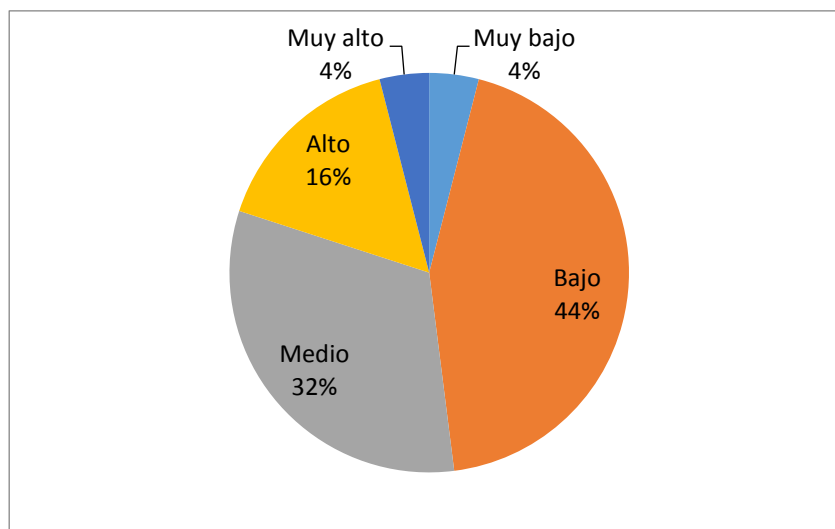
*Figura 4. Distribución porcentual del nivel de satisfacción con la vida*

Se muestra que en cuanto al nivel de satisfacción con la vida, el 44% del equipo de colaboradores muestra un nivel medio, el 34% muestra un nivel bajo, el 16% un nivel alto, el 4% un nivel muy alto y el 2% un nivel muy bajo.

Tabla 7

*Dimensión 3: Realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	4%
Bajo	22	44%
Medio	16	32%
Alto	8	18%
Muy alto	2	4%



*Figura 5. Distribución porcentual del nivel de realización personal*

Se aprecia que el 44% del equipo de colaboradores posee un nivel bajo, siendo esta la dimensión con más bajo nivel entre las 4 evaluadas. También se encuentra que el 32% posee un nivel medio, el 16% un nivel alto, en cambio, el 4% presenta un nivel muy bajo y solo el 4% presenta un nivel muy bajo.

Tabla 8

Dimensión 4: Alegría de vivir

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	2%
Bajo	1	2%
Medio	17	34%
Alto	26	52%
Muy alto	5	10%

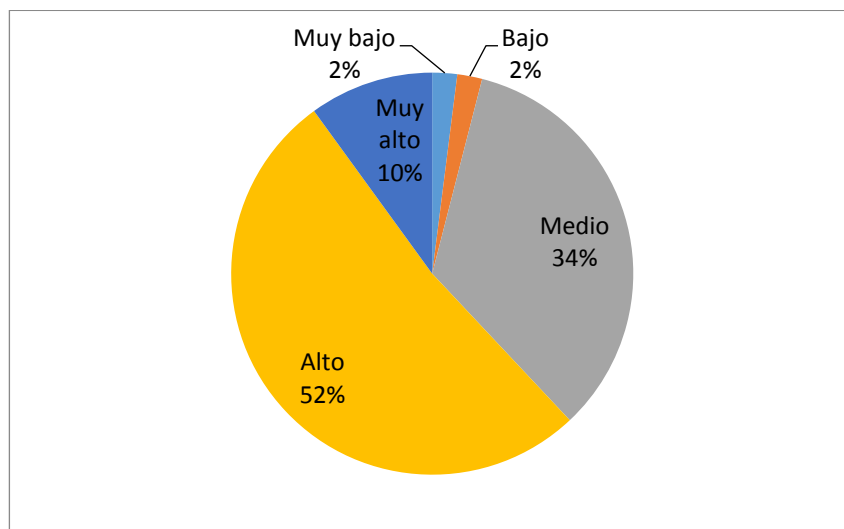


Figura 6. Distribución porcentual de alegría de vivir.

Se muestra en la figura que el 52% obtuvo un nivel alto, el 34% obtuvo un nivel medio, el 10% obtuvo un nivel muy alto, sin embargo los niveles bajo y muy bajo obtuvieron ambos un 2%.

### 4.3. Análisis y discusión de datos

Según el objetivo general de la presente investigación, el cual era determinar el nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana, los resultados arrojaron un nivel medio de felicidad con 28% tal como se muestra en la tabla 4, figura 2. Este resultado corrobora que los colaboradores del área de producción no muestran un alto grado de felicidad al momento de realizar sus actividades, lo que genera un lento accionar de la empresa al momento de vender y publicitar sus productos. Este resultado obtenido apoyaría lo que afirmó Seligman (2002), en que las personas que se encuentran altamente felices en su trabajo, pueden generar mayores índices de productividad favoreciendo en los ingresos y posicionamiento de la empresa en el mercado laboral.

Con respecto al objetivo específico 1, se planteó identificar el nivel de sentido positivo de los colaboradores del área de producción, en el cual se obtuvo un nivel alto de 54% como se muestra en la tabla 5, figura 3 mostrando así que no viven estados de depresión profunda y que cuentan con una actitud positiva hacia la vida, esto afirmaría lo indicado por Padrós (2012), que indicaba el hecho de que las personas les daban una interpretación a las situaciones cotidianas bien sean negativas o positivas y que esta se veía fuertemente influenciada por su estado de ánimo.

Siguiendo con el objetivo específico 2, se propuso precisar el nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores del área de producción, donde obtuvieron un nivel medio de 44% en satisfacción con la vida como se evidencia en la tabla 6, figura 4, demostrando que las condiciones y oportunidad que tienen en la vida, no han sido las mejores en comparación a otras personas, pero la aceptan para poder esforzarse más y salir adelante, esto ligado inclusive al tiempo que llevan laborando en una misma empresa, dado que no han contado con otras oportunidades para cambiar de trabajo. Esto afirmaría lo hallado por la consultora Chiumento (2007) donde evidencian que el 76% de los colaboradores

que se encuentran trabajando por hasta más de 2 años en una misma empresa, muestran un bajo nivel de felicidad.

En el objetivo específico 3, donde se planteó identificar el nivel de realización personal de los colaboradores del área de producción, se encontró que obtuvieron un nivel bajo de 44% en realización personal, como se muestra en la tabla 7, figura 5 mostrando que los colaboradores no se consideran totalmente realizados en su vida, sintiendo además que no se encuentran donde deberían estar, ni que se sienten bien realizando las actividades de las que están encargados. Este dato se afianza con el hecho de que la empresa no proporciona actividades de compromiso hacia las labores que demanda el puesto que ejercen, como indicó Seligman (2002) al momento de elaborar su modelo PERMA para afianzar el compromiso del colaborador, potenciando las funciones del puesto de trabajo. Por otro lado, esto afirmaría el alto porcentaje hallado por Trabajando.com (2014), donde señalan que el 83% de los peruanos no se sienten a gusto en su centro de labores.

Por último en el objetivo específico 4 donde se propuso precisar el nivel de alegría de vivir de los colaboradores del área de producción, se obtuvo un nivel alto de 52% como se puede ver en la tabla 8, figura 6 demostrando que los colaboradores de la empresa evaluada, a pesar de no sentirse satisfechos y realizados en su centro de trabajo, se muestran alegres y optimistas. Esto difiere de lo encontrado por Guzmán (2010), quien señaló que existe una correlación moderadamente alta entre felicidad y satisfacción laboral, es decir quien no se siente satisfecho en su trabajo, no mostrará conductas optimistas.

Con estos resultados obtenidos, se puede mostrar lo necesario que es un cambio en las organizaciones tradicionales, las cuales consideran que sólo se deben enfocan en generar mayores cantidades de recursos y ganancias, sin considerar lo importante que es el bienestar de sus colaboradores, los cuales son los pilares para poder alcanzar todos esos objetivos planteados. Por lo mismo, como indicó Posada y Aguilar (2012), si las empresas promovieran actividades para fomentar el desarrollo de un adecuado ambiente de trabajo, los

colaboradores mostrarían una mayor fidelización a su empresa, generando aún más niveles de producción, mientras se mantenga el compañerismo, la gratitud y el bienestar laboral.

Entonces es necesario que se puedan desarrollar iniciativas y programas que busquen enriquecer y fidelizar no solo a sus trabajadores con aspectos económicos, sino también con recursos que les permitan desarrollar el bienestar interno a través de actividades de inclusión, trabajo en equipo y distracción.

#### **4.4. Conclusiones**

- Los colaboradores de la empresa evaluada, obtuvieron un nivel medio de felicidad con un 28%, seguido de un 26% en nivel muy bajo de felicidad, lo que indicaría que no se sienten felices en su centro de trabajo actual dado a que este no reconoce el esfuerzo y rendimiento de su personal.
- En cuanto a la dimensión sentido positivo de la vida, obtuvieron un nivel alto de 54%, seguido del nivel medio con 30% evidenciando así que cuentan con optimismo y que esperan nuevas oportunidades o un cambio de parte de la empresa.
- En la dimensión 2 que refiere a la satisfacción con la vida, obtuvieron un nivel medio de 44%, seguido del nivel bajo con 34%, demostrando así que no se sienten satisfechos con el puesto de trabajo que están desempeñando.
- Se encontró que en la dimensión 3 de realización personal, obtuvieron un nivel bajo de 44%, seguido del nivel medio con 32% evidenciando que no se sienten realizados en su trabajo, dado que sienten que su compromiso y esfuerzo no está siendo reconocido en su centro de labores, lo que les genera poca actitud para desempeñar sus actividades y haciéndoles esquivo alcanzar la realización.
- Por último en la dimensión 4 que refiere a la alegría de vivir, obtuvieron un nivel alto de 52%, seguido del nivel medio con 34% demostrando que pese a las dificultades que puedan percibir en su centro de trabajo, mantienen la alegría y armonía.



#### **4.5. Recomendaciones**

- Se recomienda la implementación de un programa de intervención para poder desarrollar la realización personal en los colaboradores.
- Realizar anualmente una evaluación de satisfacción laboral la cual ayude a los jefes inmediatos y a los colaboradores a encontrar alternativas de solución que permitan un buen desempeño laboral.
- Aumentar y fomentar actividades que favorezcan el bienestar y satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa esto servirá para poder mejorar el ambiente de trabajo y mantener sólido en equipo de producción.
- Incentivar el compañerismo y las emociones positivas entre los colaboradores a través de estrategias lúdicas y de integración.
- Reconocer el trabajo de todos los colaboradores de la empresa, para demostrarles la valoración y agradecimiento por el cumplimiento de sus funciones.

## **CAPÍTULO V.**

### **INTERVENCIÓN**

#### Programa de Intervención

##### **5.1. Denominación del programa:**

- Taller de Realización Personal

El cual tiene como finalidad llevar a cabo una intervención psicológica en el equipo de colaboradores del área de producción de la empresa evaluada, en el que se pretende afianzar en cada uno de ellos su proceso de realización personal para que así puedan desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan alcanzar la satisfacción en sus labores diarias, siendo la vía para que puedan lograr la plenitud y estabilidad tanto personal como laboral.

##### **1.1 Objetivo General:**

- Favorecer en los colaboradores la realización personal en su trabajo.

##### **1.2 Objetivos Específicos:**

- Promover la satisfacción de los colaboradores hacia sus labores.
- Fortalecer la actitud de los colaboradores hacia el correcto cumplimiento de sus labores y responsabilidades dentro de la empresa.
- Concientizar a los colaboradores sobre la importancia del trabajo para poder alcanzar la realización personal.
- Fomentar un agradable ambiente de trabajo.
- Incentivar emociones positivas dentro del equipo de trabajo.

## **5.2. Justificación del problema:**

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se conoció que el grupo de colaboradores del área de producción de la empresa evaluada, presentan un nivel bajo en la dimensión de realización personal (44%), demostrando de esta manera que los colaboradores no se sienten a gusto desempeñando las funciones que llevan a cabo en su trabajo. Esto refiere a que no se sienten totalmente satisfechos en su centro de trabajo, haciéndoles sentir que su trabajo y esfuerzo no poseen un valor importante para la empresa, es por ello que la falta de actitud hacia la misma, impiden que los colaboradores no encuentren el camino para poder alcanzar la realización personal en su trabajo.

Existe también en la empresa otra causa involucrada como suele ser la falta de interacción o las relaciones tóxicas en el ámbito laboral, reflejado en un ambiente negativo que no brinda las facilidades para desarrollar un trabajo cómodo y adecuado, los cuales pueden crear un desequilibrio emocional en la persona, obstaculizando el proceso para poder sentirse realizado y de esta manera generando en él insatisfacción al momento de cumplir con sus deberes, así como también al simple hecho de asistir a la empresa por obligación y necesidad, donde sabe que su trabajo se ve influenciado por factores externos que no puede controlar para poder mejorar su rendimiento

Esta falencia suele notarse también cuando el colaborador no puede poner en práctica sus ideas o sugerencias de mejora para un desempeño óptimo de sus funciones en la empresa. Incluso si este se encuentra realizando un buen trabajo, pero no cuenta con la posibilidad de cambiar algunos aspectos propios del puesto o del ambiente en el que se encuentra, lo más probable es que no se sienta realizado, llevándolo a mantener conductas de desesperanza y apatía con sus compañeros, así como a jefes inmediatos.

En relación a lo explicado, la investigación que llevó a cabo la Fundación Adecco (2015), señala la importancia que tiene para los colaboradores que la empresa en la cual se encuentran trabajando promueva acciones de intervención relacionadas

a desarrollar un ambiente de trabajo cómodo y amigable para estos, donde su trabajo, desempeño y esfuerzo sea recompensado y agradecido. Favoreciendo en ellos sentimientos positivos, los cuales harán que tengan una mejor actitud y predisposición para realizar sus funciones, y de esta manera la empresa misma pueda contar con un equipo de trabajo sólido que le permitirán alcanzar sus objetivos.

Del mismo modo, Posada y Aguilar (2012) hacen hincapié en que es la empresa la que tiene que cambiar de perspectiva, promoviendo actividades para poder evidenciar lo importante que es el trabajo del colaborador para la empresa y de qué manera esta alcanza sus metas en conjunto. Por otro lado, también señalan que si el colaborador posee un tiempo considerable en la empresa, es porque siente que su trabajo verdaderamente aporta y es valorado, sintiéndose identificado a ese equipo, demostrando así que se siente realizado y satisfecho con sus labores.

De esta manera, se explica la importancia que tiene el presente programa de intervención para poder lograr que el colaborador de la empresa evaluada se concientice sobre la importancia que su trabajo tiene para la obtención de sus objetivos e intereses personales, como los podrían ser el hecho de brindar un apoyo económico a su familia, estudios, etc., por esta razón que se ha estructurado 8 sesiones de trabajo para poder fortalecer el vínculo que tiene el trabajador hacia la empresa y viceversa, y enseñándoles de que manera su desempeño repercute en la obtención de metas y a su realización personal.

### **5.3. Establecimiento de Objetivos:**

#### **3.1 Primera sesión: “Presentación del taller de Realización Personal”**

Objetivo: Dar a entender la finalidad del programa de intervención.

Actividad:

10 minutos: Presentación y bienvenida a los colaboradores al taller explicando el motivo de llevar a cabo las ocho sesiones, la finalidad y los beneficios que se pretenden alcanzar en estos días de trabajo.

15 minutos: Dinámica de integración: “Las barcas”. Con la ayuda de los 02 asistentes, se dividirá el grupo total de 50, en 2 grupos de 25 personas. Donde se les indicara que se junten en grupos de 6, 5, 8, etc., generando el movimiento y la integración. Posterior a ello, cada uno se presentará diciendo su nombre, edad y hobby.

10 minutos: Conversatorio sobre la definición que poseen los colaboradores con respecto a la realización personal y cómo podemos alcanzarla.

10 minutos: Cierre de la primera sesión, indicando los trabajos que se desarrollarán más adelante y aplicación de la encuesta post sesión.

#### **3.2 Segunda sesión: “¿Qué es la Realización Personal?”**

Objetivo: Concientizar sobre la importancia del trabajo para alcanzar la realización personal

Actividad:

05 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior, la finalidad del taller y el tema principal que se estará trabajando.

15 minutos: Dinámica de integración: “Los cuadros congelado”. Con la ayuda de los 02 asistentes, se dividirá el grupo total de 50, en 2 grupos de 25 personas. Donde se les indicara que se junten en 3 grupos de 6 y uno de 7. La indicación

será que caminen en todo el espacio, y que al sonido de la palmada del asistente se junten en un grupo establecido, luego de ello tendrán que adoptar una posición según lo que indique el asistente, sin moverse. Si alguien del grupo se mueve, este perderá y tendrá que ser voluntarios en la sesión.

15 minutos: Manteniendo los grupos, se pedirá a cada colaborador que escriba en un papel como conciben a una persona realizada laboralmente para luego los asistentes pasar a recogerlos.

05 minutos: Cierre de la segunda sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

### 3.3 Tercera sesión: “¿Cómo sentirme realizado en mi trabajo?”

Objetivo: Detectar puntos de mejora para poder promover la realización personal de los colaboradores en su centro de trabajo.

Actividad:

10 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior y en el trabajo que se realizará.

20 minutos: Conversatorio participativo donde se solicitaran voluntarios para que puedan leer el material recolectado en la sesión anterior y se pueda discutir como una persona puede sentirse realizado en su trabajo.

10 minutos: Cierre de la tercera sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

### 3.4 Cuarta sesión: “Satisfacción laboral”

Objetivo: Incentivar la satisfacción de los colaboradores hacia sus actividades tanto laborales como personales.

Actividad:

10 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior y en el trabajo que se realizará.

10 minutos: Presentación de material audiovisual sobre satisfacción laboral.  
<https://www.youtube.com/watch?v=ehqpOuKl138>

15 minutos: Discusión sobre el material observado, y conversatorio sobre lo que significa lograr la satisfacción en su centro de trabajo.

05 minutos: Cierre de la cuarta sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

### 3.5 Quinta sesión: “Actitud”

Objetivo: Dar a conocer la importancia de la actitud positiva para el correcto cumplimiento de sus labores y responsabilidades.

Actividad:

10 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior y en el trabajo que se realizará.

10 minutos: Generar reflexiones sobre la importancia de tener una actitud positiva en los ámbitos personales y laborales.

15 minutos: A cada colaborador se le entregará plumones y hojas bond para que puedan elaborar una historia breve sobre la actitud positiva y sus beneficios.

05 minutos: Cierre de la quinta sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

### 3.6 Sexta sesión: “Demostrando la actitud positiva”

Objetivo: Reforzar la actitud y compromiso de los colaboradores.

Actividad:

10 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior, así como la elección de las historias que serán recreadas por role playing en la presente sesión.

25 minutos: Se elegirán 3 grupos voluntarios de 4 personas para desarrollar el Role playing sobre la importancia de mantener una actitud positiva, del mismo modo se llevaran a cabo reflexiones por cada presentación.

05 minutos: Cierre de la sexta sesión y aplicación de la encuesta post sesión

### 3.7 Séptima sesión: “Emociones positivas”

Objetivo: Promover emociones positivas dentro del equipos de trabajo.

Actividad:

05 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior.

15 minutos: Generar un dialogo sobre aspectos que favorezcan la felicidad en el trabajo, y de qué manera esta nos genera emociones positivas.

15 minutos: Presentación de material audiovisual para reflexión sobre felicidad.

<https://www.youtube.com/watch?v=aiW0DPi5fas>

<https://www.youtube.com/watch?v=ef45quB2nJI>

05 minutos: Cierre de la séptima sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

### 3.8 Octava sesión: “Cierre del taller de Realización Personal”.

Objetivo: Afianzar los conocimientos impartidos en todas las sesiones.

Actividad:

15 minutos: Bienvenida a los colaboradores al taller evocando lo explicado en la sesión anterior. Dinámica de “Las balsas musicales”, la cual consiste en decirles a los colaboradores que caminen por todo el espacio al ritmo de una canción, y que cuando esta se pare, se junten en grupo de 7.



15 minutos: Conversatorio para reforzar lo aprendido en cada sesión y en la importancia de la realización personal para poder llevar una mejor calidad de vida tanto para ellos mismos, como para su familia.

10 minutos: Cierre de la octava sesión y aplicación de la encuesta post sesión.

#### **5.4. Sector al que se dirige:**

El presente taller está dirigido a colaboradores del área de producción de la empresa evaluada, siendo un total de 50 personas mayores de edad, de ambos sexos que participaron activamente de la investigación.

#### **5.5. Establecimiento de conductas problemas/meta**

Los resultados obtenidos arrojaron que los problemas más evidentes y que ameritan intervención son los siguientes:

- Los colaboradores muestran una falta de compromiso para poder desempeñar adecuadamente sus funciones, así como a la concentración que le ponen al cumplimiento del mismo.
- No están concientizados sobre la importancia que su trabajo repercute en su realización personal y calidad de vida.
- Se encuentran laborando en un ambiente poco amigable, generando poca interacción entre los trabajadores.
- No cuentan con actividades o reconocimiento de parte de la empresa que propicie en ellos emociones positivas.

Metas:

- Fortalecer el compromiso de los colaboradores para poder incrementar de esta manera la producción y calidad del servicio que ofrece la empresa.
- Concientizar a los colaboradores con su trabajo, para que puedan mostrar una actitud positiva, y asimismo conozcan lo importante que es dicha actividad

para poder mantener una adecuada calidad de vida para su familia y para sí mismo.

- Establecer un ambiente de trabajo amigable y cómodo.
- Fomentar actividades de interacción y reconocimiento a las actividades que realiza el colaborador, para así poder identificarlo más a la empresa y pueda tener un desempeño óptimo.

### **5.6. Metodología de la intervención:**

El taller se desarrollará a través de la explicación de cada colaborador con respecto a la situación problema, generando reflexiones y conocimientos que permitan llegar a la formulación de actividades que favorezcan alternativas de solución. Para ello, se discutirán reflexiones sobre la problemática que se ha encontrado y poder llegar con ellos a un dialogo de saberes, siendo el camino para poder generar un cambio en la empresa y en la manera que estos desempeñan sus labores.

Las estrategias que se utilizaran en el presente taller de intervención, serán las relacionadas a actividades vivenciales, cuya finalidad busca que los colaboradores puedan experimentar y hacer más objetivo los conocimientos que se impartirán a través de cada sesión impartida, solicitando sus comentarios con respecto a las reflexiones que se generen durante el desarrollo del mismo.

Por otro lado, también se usara el intercambio de opiniones y la interacción continua con cada uno, propiciando un ambiente de confianza para que cada colaborador tenga la libertad de brindar su opinión o parecer con respecto a un tema indicado, considerando que cada uno cuenta con una percepción diferente acerca del ambiente del trabajo, sus funciones, la empresa, etc., y que al mismo tiempo, a través de la recopilación de todas ellas, se pueda lograr un consenso en el que prime la solución y las maneras en las cuales se puedan desarrollar las falencias que se puedan encontrar durante los conversatorios e intervenciones.

El presente taller se encuentra constituido por dos fases importantes:

- Fase teórica, donde se brindara a cada colaborador información con respecto a la realización personal y de qué manera es importante para nuestro desarrollo emocional.
- Fase práctica, donde se desarrollaran actividades vivenciales, dinámicas, e integrativas tanto individuales como grupales, con la finalidad de poder fortalecer lo explicado en la teoría y hacer más objetivo los conocimientos que se propicien en cada sesión.

Del mismo modo, se brindará un cuestionario a cada colaborador para conocer cuan relevante fue el taller de intervención a término de cada sesión impartida.

Cada sesión contara con un total de 40 minutos, dado que es el tiempo que nos puede brindar la empresa para poder llevar a cabo dichas sesiones y no afectar en su producción diaria y horas de trabajo de cada colaborador.

### **5.7. Instrumentos/Material a utilizar:**

Recursos materiales:

- Útiles de escritorio como hojas bond, lápices, plumones, papelotes, cinta skotch, para la elaboración de afiches y material donde se pueda plasmar la información que se brindara en cada sesión, así como a la impartición de los conocimientos brindados.
- Equipos tecnológicos como computadora, proyector, televisión.
- Equipos multimedia como diapositivas, videos, música, etc.

Recursos humanos:

- 01 Facilitador responsable de llevar a cabo las sesiones.
- 02 Asistentes responsables del correcto cumplimiento de las dinámicas.

### **5.8. Cronograma**

Sesión	Objetivos	Estrategia	Actividad	Recursos	Tiempo	Indicadores	Nª Sesiones
1	Dar a entender la finalidad del programa de intervención	Se empleará un conversatorio y reflexiones para dar a entender al equipo de colaboradores la finalidad e importancia del taller.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación y bienvenida a los colaboradores.</li> <li>- Dinámica de presentación e integración.</li> <li>- Conversatorio</li> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> </ul>	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas bond.</li> <li>- Lapiceros.</li> <li>- Plumones</li> </ul> <b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión.</li> </ul>	8
2	Concientizar sobre la importancia del trabajo como vía para alcanzar la realización personal	A través de la realización de material para reflexión, se explicará la importancia del trabajo para alcanzar la realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Dinámica de integración.</li> <li>- Elaboración de material sobre el concepto de realización personal que posee cada colaborador.</li> </ul>	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas bond.</li> <li>- Lapiceros.</li> <li>- Plumones</li> </ul> <b>Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8

			- Aplicación de encuesta post sesión.	- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.			
3	Detectar puntos de mejora para poder promover la realización personal de los colaboradores en su centro de trabajo.	Se utilizarán conversatorios, donde se idearán puntos de mejora y trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Conversatorio para reforzar las ideas de la sesión anterior, así como al material recolectado.</li> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas bond.</li> <li>- Lapiceros.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8
4	Incentivar la satisfacción de los colaboradores hacia sus actividades tanto laborales como personales.	A través de diálogos participativos, se buscará incrementar la satisfacción laboral en el	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Presentación de material audiovisual.</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas bond.</li> <li>- Lapiceros.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8

		equipo de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discusión y debate sobre el material presentado.</li> <li>- Aplicación encuesta post sesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.</li> </ul>			
5	Dar a conocer la importancia de la actitud positiva para el correcto cumplimiento de sus labores y responsabilidades.	A través de un conversatorio y de la elaboración de material, se ahondará en la importancia de mantener una actitud positiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Generar reflexiones sobre la importancia de tener una actitud positiva.</li> <li>- Elaboración de una historia sobre la actitud positiva y beneficios.</li> <li>- Aplicación encuesta post sesión</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas A4 de colores.</li> <li>- Lapiceros.</li> <li>- Plumones</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8

6	Reforzar la actitud positiva de los colaboradores.	A través de role playing y diálogos de reflexión, se explicaran la importancia de mantener una actitud positiva y resiliente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Realización de role playing con el material que ellos elaboraron.</li> <li>- Aplicación encuesta post sesión.</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas.</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8
7	Promover emociones positivas dentro del equipo de trabajo.	A través de dinámicas y diálogos, se permitirán afianzar las emociones positivas dentro del equipo de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Generar un dialogo sobre la felicidad y emociones positivas.</li> <li>- Presentación de videos relacionados a las emociones positivas y felicidad en el trabajo.</li> <li>- Aplicación encuesta post sesión.</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8

8	Cierre de taller de Realización Personal	A través de un compartir, se brindarán las recomendaciones y se dará a conocer los resultados que obtuvo el taller.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida a los colaboradores al taller.</li> <li>- Dinámica de integración.</li> <li>- Conversatorio para reforzar lo aprendido en cada sesión.</li> </ul> <p>Aplicación encuesta post taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir</li> </ul>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01 Facilitador para llevar a cabo el taller.</li> <li>- 02 facilitadores para llevar a cabo las dinámicas</li> </ul>	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta post sesión.</li> <li>- Listado de asistencia a cada sesión</li> </ul>	8
---	--	---	---	---	------------	--	---



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello, P. (2013). *La felicidad de las personas en el trabajo, condiciones organizacionales que lo determinan. Un estudio exploratorio descriptivo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Academia de Humanismo Humano. Santiago, Chile.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad, introducción a la psicología positiva*. Lima, Perú. Universitaria.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de psicología*. 40(1) 99-106
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. *Revista Persona*. (3), 147-157
- Bustamante, J y Morillo, G. (2012). *Autoeficacia y felicidad en ingresantes a una universidad privada de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública (2013) Estudio de Opinión Pública: Grados de Felicidad de los Peruanos. Perú. Recuperado de [http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/OP\\_201311\\_02.pdf](http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/OP_201311_02.pdf)
- Consultora Adecco. (2015). *Felicidad en el Trabajo*. España. Recuperado de <http://adecco.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/808.pdf>
- Consultora Chiumento. (2007). The most important factor in employee happiness is not money but friendship. The Online Recruitment Resource. Recuperado de <http://www.onrec.com/news/news-archive/mates-not-money-make-us-happy-at-work>
- Costa, A. (2015, 24 de abril). Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica. *El Comercio*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-uno-cuatro-paises-menos-felicidadlatinoamerica-noticia-1806367>
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Fluir: Una Psicología de la felicidad*. Barcelona, España. Kairós.

- Davey, K. (2016) *Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Eguiluz, L. (2017, 21 de marzo). Ranking de los países más felices del mundo. Tikitakas. Recuperado de: [https://as.com/tikitakas/2017/03/21/portada/1490086921\\_351241.html](https://as.com/tikitakas/2017/03/21/portada/1490086921_351241.html)
- Guzmán, R. (2010). *Felicidad y trabajo: Psicología positiva de las organizaciones. Relación entre diversos factores laborales y la felicidad*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Guzmán, N. y Villegas, V. (2013) *Felicidad y gratitud en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
- Haidt, J. (2006). La hipótesis de la felicidad. Barcelona, España. Gedisa.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México. McGraw-Hill Educación.
- Margot, J. (2007, Julio-Diciembre) La Felicidad. Praxis Filosófica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2090/209014642004.pdf>
- Maslow, A. (2006) La amplitud potencial de la naturaleza humana. México. Trillas.
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio psicométrico de la gaudibilidad*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, España
- Pardo, S. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Paz, K. y Espinoza M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro, Arequipa 2016-2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Peiró, A. (2004, Julio-Agosto). Condiciones socioeconómicas y felicidad en los españoles. ICE Tribuna de economía. Recuperado de: <http://www.revistasice.com/>

- Posada, R., y Aguilar, O. (2012). La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10(37), 83-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34223328006>
- Rodríguez, F. (2003). Felicidad subjetiva y dimensiones del Autoconcepto. *Psicodidáctica*. 1(1), 131-138.
- Rosales, A (2017). *Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Segura, M. y Ramos, V. (2009). Psicología de la Felicidad. *Revista de Psicología*, 17(1), 9-22. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>.
- Seligman, M. (2002). La auténtica felicidad. Madrid, España. Javier Vergara Editor.
- Trabajando.com (2014, 23 de setiembre). ¿Los peruanos sienten que su trabajo les genera felicidad? El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanos-sienten-que-su-trabajo-lesgenera-felicidad-noticia-1754420>
- Torres, M., Moyano-Díaz, E., y Páez, D. (2014). Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1419-1428
- Vara-Horna, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. San Martín de Porres.
- Vera, P., Celis, K., y Córdova, N. (2011). Evaluación de la felicidad: Análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena. *Terapia Psicológica*, 29(1), 127-133.

## **ANEXO**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<p style="text-align: center;"><b>Felicidad</b></p> <p>Según Alarcón (2006), la felicidad es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado.</p>	<p><b>Dimensión 1:</b></p> <p>Sentido Positivo de la vida.</p> <p><b>Dimensión 2:</b></p> <p>Satisfacción con la vida.</p> <p><b>Dimensión 3:</b></p> <p>Realización Personal.</p> <p><b>Dimensión 4</b></p> <p>Alegría de vivir.</p>	<p><b>Tipo:</b> Investigación de porte cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Población:</b> <b>50</b> Colaboradores de distribución de una empresa privada de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra:</b> 50 colaboradores de la empresa privada de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de Felicidad de Lima (Reynaldo Alarcón 2006)</p> <p><b>Calificación:</b> Escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta</p> <p><b>Aplicación:</b> de 18 años en adelante.</p> <p><b>Duración:</b> 10 minutos aprox.</p> <p><b>Adaptado</b> al Perú por Reynaldo Alarcón.</p>
¿Cuál es el nivel de felicidad que presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de felicidad de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles es el nivel de sentido positivo que presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida que presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de realización personal que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de sentido positivo de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.</li> <li>-Precisar el nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.</li> <li>- Identificar el nivel de realización personal de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana</li> <li>- Precisar el nivel de alegría de</li> </ul>			

<p>presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de alegría de vivir que presentan los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana?</p>	<p>vivir de los colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana.</p>			
---	--	--	--	--

## Anexo 2: Escala de felicidad

### ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA (EFL)

Sexo (M) (F) Edad..... Turno laboral..... Fecha.....

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases.

Marque su respuesta con “X”. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas.

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	DA
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TD

1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	DA	N	ED	TD
2	Siento que mi vida está vacía					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes					
4	Estoy satisfecho con mi vida					
5	La vida ha sido buena conmigo					
6	Me siento satisfecho con lo que soy					
7	Pienso que nunca seré feliz					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes					
9	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz					
12	Es maravilloso vivir					
13	Por lo general me siento bien					
14	Me siento inútil					
15	Soy una persona optimista					
16	He experimentado la alegría de vivir					
17	La vida ha sido injusta conmigo					
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
19	Me siento un fracasado					
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
22	Me siento triste por lo que soy					
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos					
24	Me considero una persona realizada					
25	Mi vida transcurre plácidamente					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
27	Creo que no me falta nada					

### Anexo 3: Carta de presentación



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 25 de setiembre del 2017

Carta N° 2701-2017-DFPTS

Señora  
**EMELY CORRALES**  
JEFA DE RECURSOS HUMANOS  
ARDILES IMPORT S.A.  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Diego Alonzo NAVARRO LA TORRE**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 72-364552-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,





Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social



ARDILES IMPORT S.A.C  
Emely Corrales  
Jefa de Recursos Humanos

12/10/17

RGS/erh  
Id. 743253

Av. Petit Thouars 248, Lima  
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304  
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe



#### Anexo 4: Baremos de calificación

##### *Dimensión 1*

Puntaje	Nivel
11 – 20	Muy bajo
21 – 30	Bajo
31 – 40	Medio
41 – 50	Alto
51 – 55	Muy Alto

##### *Dimensión 2 y 3*

Puntaje	Nivel
06 – 11	Muy bajo
12 – 17	Bajo
18 – 23	Medio
24 – 29	Alto
30	Muy Alto

##### *Dimensión 4*

Puntaje	Nivel
04 – 07	Muy bajo
08 – 11	Bajo
12 – 15	Medio
16 – 19	Alto
20	Muy Alto

Fuente: Adaptado de Alarcón (2006)

## Anexo 5: Confiabilidad

### Escala: Total

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	27

### Escala: Dimensión 1

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	11

### Escala: Dimensión 2

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.798	6

### Escala: Dimensión 3

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	6

### Escala: Dimensión 4

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	4

## Anexo 6: Fotografías de la visita a la empresa

